با این وجود، این تعریف اساسی از چیستی یک نظریه، نقطه ورود به بحث درباره نظریه را فراهم می کند.

بلوک های سازنده اصلی نظریه مفاهیمی مانند انرژی و جرم هستند.

مفاهیم، مقوله‌های ذهنی را ارائه می‌کنند که می‌توانید ایده‌ها را در آن دسته‌بندی، سازماندهی و در حافظه ذخیره کنید. آنها توسط انتزاع شکل می گیرند، فرآیندی که شامل جداسازی ذهنی یک ایده در مورد چیزی از نمونه های خاص آن است. هنگامی که ایده از نمونه های آن جدا شد، می توانید یک برچسب اختصاص دهید و در مورد مفهوم به طور کلی صحبت کنید.

مفهومی را در نظر بگیرید که اکثر ما مشترک هستیم: «سگ». مفهوم "سگ" شما، مانند من، می تواند برای همه سگ ها اعمال شود و ما وقتی در مورد آنها صحبت می کنیم، مانند اکنون از آن استفاده می کنیم. اما هر یک از ما مفهوم خود را بر اساس برخوردهای شخصی با حیوانات خاص ساخته ایم، بنابراین ممکن است مفاهیم ما یکسان نباشد.

مال شما بر روی نمونه هایی مانند سگ هایی که دارید یا ملاقات کرده اید، یا آنها که شما را گاز گرفته اند، و همچنین با سگ هایی مانند گربه یا بز ساخته شده است. مفاهیم مبتنی بر موارد مثبت و منفی هستند و اینها برای همه استفاده کنندگان یک مفهوم یکسان نیستند، حتی اگر از طریق انتزاع، همه ما به مجموعه ای از ویژگی ها و درک های مشابه رسیده باشیم.

همانطور که می بینید، اگرچه مفاهیم با مثال های خاصی همراه هستند، اما آنها مجموعه ای از تمام اطلاعاتی که در مورد آنها به دست می آورید نیستند. آنها جمع و جورتر از این هستند. همانطور که یک مفهوم را شکل می دهید، شروع به نادیده گرفتن موارد منحصر به فرد در نمونه های خاص می کنید و فقط بر آنچه در همه آنها مشترک است تمرکز می کنید.

بنابراین، مفهوم "سگ" با چهار پا، دم، بینی سرد و مرطوب در صورت سالم بودن و دو گوش همراه است، اما نه لکه‌های سیاه، پنجه‌های بزرگ، یا عادت به پارس کردن یا پریدن روی غریبه‌ها، که این ویژگی‌ها هستند. سگ های خاص، اما نه همه سگ ها.

حذف جزئیات منحصر به فرد نمونه های خاص یک انتزاع ایجاد می کند. از طریق فرآیند انتزاع، جنبه های مشترک را از مجموعه ای از مثال ها تقطیر می کنید و به آنها جایگاهی در ساختار دانش حافظه خود می دهید.

چنین تلاشی یک ایده انتزاعی واحد ایجاد می کند که می تواند به همه نمونه های شما و همچنین به نمونه های دیگری از نوع مشابه که در آینده با آنها برخورد می کنید مرتبط باشد.

ممکن است تعجب کنید که چرا باید برای ساختن مفاهیم، جزئیات را از تجربه خود حذف کنید.

کوتاه کردن زمان پردازش اطلاعات یکی از مزایای آن است. هنگامی که با نمونه جدیدی از یک مفهوم توسعه یافته روبرو می شوید، می توانید فوراً دانش قبلی خود را بر روی آن اعمال کنید.

به عنوان مثال، تشخیص اینکه یک حیوان یک سگ است، شما را فوراً متوجه این احتمال می‌کند که در صورت احساس خطر، غرغر کند و سپس گاز بگیرد.

مفهوم پردازی انتزاعی علاوه بر سرعت بخشیدن به پردازش اطلاعات شما امکان انتقال دانش خود را نیز برای شما فراهم می کند. دانش شما در مورد سگ ها نه تنها مانع از دست دادن شما به سگ غرغر می شود، بلکه می توانید به فرزندان خود بیاموزید که سگ چیست و سپس دانش خود را منتقل کنید.

خرد شدن و تعمیم پذیری

علاوه بر پردازش سریع و ارتباط دانش، انتزاع به شما این امکان را می دهد که مقادیر زیادی از دانش را در یک مفهوم واحد قرار دهید و در نتیجه آنچه را که قبلاً می دانید به طور مؤثر پردازش کنید.

شما می توانید اهمیت پردازش کارآمد را از نظر یک پدیده شناختی به نام تکه تکه شدن ببینید.

روانشناسان شناختی به ما می گویند که انسان ها این ظرفیت را دارند که به طور تقریبی به هفت (به اضافه یا منهای دو) تکه اطلاعات در یک زمان فکر کنند.

قطعه کردن به این معنی است که شما می توانید به هفت سگ مختلف فکر کنید و نه چیز دیگری، یا از طریق تشکیل تکه های بزرگتر با استفاده از مفهوم سازی انتزاعی، می توانید به تمام سگ های جهان و شش نوع حیوان دیگر نیز فکر کنید. حتی می‌توانید به کل قلمرو حیوانات فکر کنید و به جز این، به شش چیز دیگر فکر کنید.

قطعه سازی به شما امکان می دهد تا بلوک های بزرگی از دانش را که توسط انتزاع تقطیر شده اند را به مفاهیم دستکاری کنید، ظرفیتی مفید برای زمانی که فعالیت روزانه شما ایجاب می کند که پیشرفت های یک پدیده پیچیده مانند سازمانی را که در پدیده پیچیده تر گنجانده شده است را درک کنید و از آن مطلع باشید. از محیطش.

Chunking سهم قابل توجهی در نظریه پردازی دارد - به شما این امکان را می دهد که حجم عظیمی از دانش را به یکدیگر مرتبط کنید و آنها را برای تولید دانش جدید دستکاری کنید.

به یاد داشته باشید، یک نظریه ریشه در روابط بین مجموعه ای از مفاهیم دارد.

هنگامی که مفاهیمی که یک نظریه بر اساس آنها بنا شده است در بالاترین سطوح انتزاع تعریف شوند، نظریه ممکن است به قابلیت تعمیم دست یابد، به این معنی که در بسیاری از موقعیت ها با شرایط محدود کمی اعمال می شود، همانطور که $E=mc^۲$ انجام می دهد.

مانند بسیاری از چیزهای زندگی، تعمیم پذیری دارای معایبی و همچنین فوایدی است.

به عنوان مثال، اگر تصور می‌کنید دانش شما تعمیم‌پذیرتر از آنچه هست است، ممکن است آن را در موقعیت‌های اشتباه به کار ببرید یا زمانی که انجام آن نامناسب یا گمراه‌کننده است، به احتمال زیاد باورهای خود را به دیگران تحمیل کنید.

مزیت اصلی این است که، هر چه نظریه کلی تر باشد، موارد بیشتری را می توان برای آن اعمال کرد. اما از آنجایی که شما ویژگی را فدای دستیابی به قابلیت تعمیم می‌کنید، هر چه نظریه عمومی‌تر باشد، کاربرد آن کمتر آشکار یا مستقیم خواهد بود.

مادرم می‌گفت شیطان در جزئیات است و شما به صورت انتزاعی با این معمای روبرو می‌شوید. مفاهیم انتزاعی به شما توانایی فکر کردن سریع و کارآمد در مورد نمونه های متعدد را می دهد، اما جزئیات غنی آن نمونه ها را از دست می دهید. بدون در نظر گرفتن ویژگی های سازمانی که می خواهید نظریه خود را در آن اعمال کنید، برخی از تفاوت های ظریف مورد نیاز برای کاربرد موفق را از دست خواهید داد.

هنگامی که می خواهید یک مفهوم یا نظریه انتزاعی را اعمال کنید، باید فرآیند انتزاع را معکوس کنید و جزئیات مهم را دوباره به تصویر اضافه کنید. به عبارت دیگر، شما باید کاربردهای مفاهیم و تئوری ها را متناسب با سازمانی که با آن سر و کار دارید سفارشی کنید. کاربرد تئوری نیاز به خلاقیت دارد!

چالش های نظریه پردازی

فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد «نظریه پرداز» را به عنوان کسی که تکامل می یابد یا در تئوری افراط می کند، تعریف می کند.

چه برای شما نظریه پردازی یک امر لذتی باشد یا تکاملی، تغییر لازم است و تغییر برای برخی افراد سخت است.

بنابراین، اگر در ابتدا نظریه سازمان خشک و خسته کننده به نظر می رسد، این را در نظر بگیرید: مفاهیمی که در حین مطالعه تئوری سازمان می سازید، به احتمال زیاد قبل از اینکه وقت کافی برای کشف غنای آنها داشته باشید، به شما معرفی خواهند شد.

اگر وقتی با مفهوم جدیدی روبرو می شوید پوچ و بی معنی به نظر می رسد، احتمالاً برای شما پوچ و بی معنی است! اما لازم نیست همینطور بماند.

شما می توانید با تلاش برای مرتبط کردن آنها با تجربیات شخصی به همان روشی که در زمان ساختن مفهوم "سگ" خود انجام دادید، برای غنی سازی مفاهیم ناآشنا دست به کار شوید.

بلافاصله شروع به کاوش در دنیای خود کنید و به دنبال نمونه هایی باشید که ممکن است با مفاهیم جدید مطابقت داشته باشند و ایده هایی را امتحان کنید تا ببینید کدام یک بینش را در مورد خود و سازمان هایی که می شناسید یا ملاقات می کنید به ارمغان می آورد.

این باید سرگرم کننده و با ارزش باشد. اگر اینطور نیست، باید بیشتر تلاش کنید! درباره سازمان هایی که به شما علاقه مند هستند بخوانید و تئوری سازمان را در این مثال ها به کار ببرید.

در حالی که من مثال‌هایی را برای شروع مسیر مفهوم‌سازی و نظریه‌پردازی ارائه می‌دهم، مثال‌های خودتان بیشترین اهمیت را دارد.

به همین دلیل، من فقط نمونه های خود را به شما نمی دهم، بلکه آنها را به روش هایی ارائه خواهم کرد که برای ایجاد ارتباط با تجربیات شما طراحی شده اند. به این فکر کن که من تو را به سوی آب می برم و امیدوار هستم که بنوشی.

خواندن این به طور فعال ممکن است کار بیشتری نسبت به کتاب‌های درسی دیگر باشد، اما کار بیشتر پاداش بیشتری به همراه دارد! با ادامه خواندن این کتاب، توانایی شما در مدیریت مفاهیم و نظریه ها افزایش می یابد.

شما می توانید با پاسخ دادن به چند سوال بازتابی در نقاط مختلف سفر، پیشرفت خود را بررسی کنید: چه جنبه های پنهان یا نادیده گرفته شده قبلی تجربه خود را کشف کرده اید؟ چه شگفتی ها یا بینش هایی داشته اید که تفکر، نگرش و/یا رفتار شما را تغییر داده است؟ در این لحظه "سازمان" را چگونه تعریف می کنید؟

تغییرات در نحوه پاسخ دادن به این سوالات در حال حاضر و در مقاطع مختلف در آینده به شما نشان می دهد که چقدر پیشرفت کرده اید و به شما اطمینان می دهد که در حال یادگیری تئوری سازمان هستید، حتی اگر و زمانی که احساس کنید همه اینها فقط یک آشفتگی خسته کننده و گیج کننده است.

ظرفیت شما برای رسیدگی به مطالبی که این کتاب پوشش می دهد با قرار گرفتن در معرض و تمرین افزایش می یابد. بنابراین، اگر محتوایی که می‌خوانید باعث می‌شود شما احساس ناراحتی کنید، سعی کنید بعداً دوباره آن را بخوانید.

اگر متوجه شدید که باید برخی از مطالب را بیش از یک بار بخوانید، مطمئن باشید که تنها نیستید و به یاد داشته باشید، اصطلاحات برجسته در این کتاب بسیار بیشتر از اصطلاحات تخصصی هستند. آنها واژگان اساسی تئوری سازمان و مفاهیمی هستند که نظریه های آن از آنها شکل گرفته است.

قبل از اینکه بتوانید نظریه پردازی کنید، باید بر تعداد کافی از آنها مسلط شوید، به همین دلیل است که ممکن است در طول تحصیل در این زمینه گاهی اوقات احساس خستگی کنید.

به خاطر داشته باشید که انتزاع در یک حرکت اتفاق نمی‌افتد، و همچنین فرآیند مفهوم‌سازی واقعاً به پایان نمی‌رسد.

در حین کار در کتاب خواهید دید که مفاهیمی که شکل می دهید به طور فزاینده ای غنی تر می شوند.

شخصی که سگ‌ها را تربیت می‌کند همیشه درباره آنها بیشتر می‌آموزد، و دانش شما از سازمان‌ها و تئوری سازمانی در حال رشد است. کار شما هرگز انجام نمی شود

به هر یک و همه دلایل ارائه شده، اغلب مردم از تئوری سازمان هر از گاهی ناامید می شوند، از جمله من.

من فقط می توانم تضمین کنم که بی نظمی در میانه ترجمه مفاهیم، نظریه ها و دیدگاه های انتزاعی دیگران به خودتان، شما را سردرگم و ناامید خواهد کرد، به ویژه هنگامی که مفاهیم و نظریه ها شروع به تکثیر می کنند.

اما همانطور که مهارت های مفهوم سازی و نظریه پردازی شما تقویت می شود، باید لحظاتی از وضوح و بینش را تجربه کنید.

سپس طعم هیجان تئوری سازمان را خواهید چشید. بعد از آن، نه دقیقاً آسان‌تر، بلکه بسیار ارزشمندتر می‌شود.

من بارها شنیده ام که مردم شکایت می کنند که تئوری برای هیچ چیز خوب نیست زیرا پاسخ فوری به مشکلات آنها نمی دهد.

تئوری به تنهایی نمی تواند مشکلات خاص شما را حل کند، فقط کاربردهای تئوری می توانند این کار را انجام دهند.

این اشتباه است که نظریه را به عنوان ارزش عملی کمی رد کنید، فقط به این دلیل که هنوز نحوه استفاده از آن را نیاموخته اید.

در پایان، یادگیری نظریه پردازی احتمالاً مهم تر از یادگیری نظریه ها است، اما یادگیری نظریه ها برای یادگیری نظریه پردازی ضروری است. یک ضرب المثل باستانی و به احتمال زیاد چینی می گوید: «به مردی ماهی بدهید تا یک روز بخورد.

به یک مرد ماهیگیری را بیاموزید که برای یک عمر خواهد خورد نظریه سازمان ممکن است پر از ماهی باشد، اما هدیه آن این است که به شما یاد می دهد چگونه برای ایده هایی برای بهبود سازمان و سازماندهی ماهیگیری کنید.

نظریه پردازان سازمان به طور مداوم راه های جدیدی برای درک، درک و توضیح سازمان ها پیدا می کنند.

این کتاب شما را با چیزهایی که تاکنون آموخته اند آشنا می کند، اما توجه داشته باشید که آنچه اکنون مطالعه می کنید، همانطور که شما تغییر خواهید کرد.

در مورد آن دیدگاه ها چطور؟

تعریف روابط بین مفاهیم، نظریه را می سازد، اما نظریه های مرتبط، بخش های بزرگ تری را تشکیل می دهند: دیدگاه های نظری.

دیدگاه‌های نظری از شباهت‌هایی در نحوه تعریف، نظریه‌پردازی و مطالعه پدیده‌ها به وجود می‌آیند و این کتاب عمدتاً از سه مورد استنباط می‌کند که در طول ۵۰ سال گذشته بر نظریه سازمان تسلط پیدا کرده‌اند - مدرن، نمادین و پست مدرن که هر سه در ادامه دنبال می‌شوند. از یک ماقبل تاریخ که ناشی از تقاضاهای عملی برای دانش هنجاری در مورد چگونگی دستیابی به موفقیت از طریق سازماندهی و سازماندهی است.

انگیزه هنجاری با سه دیدگاه در هم تنیده شده است زیرا خواسته های آن برای ارتباط بین تئوری و عمل هرگز از بین نمی رود. نگرانی‌های آن چنان فراگیر است که حتی می‌توان آن را یک چشم‌انداز در نظر گرفت.

در نظر گرفتن دیدگاه هنجاری به معنای تعریف یک نظریه با کاربردهای عملی آن است. هنجاری بودن مستلزم ارزیابی یک پدیده بر اساس یک ایده آل، یک استاندارد یا مدلی از چگونگی شرایط است. مشاوره دادن به سازمان ها در مورد بهترین فناوری و ساختار اجتماعی برای اهدافشان، یا موثرترین طرح های کارخانه یا ادارات، پیگیری های هنجاری رایج هستند. امروزه چشم انداز هنجاری با بهترین شیوه ها و محک زدن نمونه است.

تئوری‌های هنجاری بهترین عملکرد و محک‌گذاری پیشنهاد می‌کنند که تقلید از روش‌ها یا تکنیک‌های موفق‌ترین سازمان‌ها به موفقیت مشابهی منجر می‌شود. خطر آنها در این است که فرض کنیم موفقیت یک سازمان می تواند به سازمان دیگر منتقل شود. فراخوان برای تمرین مبتنی بر شواهد یکی از راه‌های بهبود قابلیت انتقال راه‌حل‌های هنجاری است، اما ارائه شواهد به معنای پایه‌گذاری توصیه‌های هنجاری در تئوری برگرفته از یکی از دیدگاه‌های دیگر است.

دیدگاه مدرن توجه را بر تبیین علّی متمرکز می کند، که مستلزم تعریف مقدمات و پیامدهای پدیده مورد علاقه است.» روش های آن اغلب بر استدلال ریاضی متکی است. با این حال، اگرچه طرفداران دیدگاه مدرن برای دقت ریاضی فیزیک نظری تلاش می کنند، داده هایی که آنها استفاده می کنند اغلب برای تحقق این هدف بسیار نامرتب است.

تنوع گسترده تر رفتار سازمانی در مقایسه با رفتار ماده یا انرژی اغلب به معنای توسل به احتمالات آماری و تکیه بر همبستگی ها برای نشان دادن وجود روابط علّی است. به عنوان مثال، کسانی که از دیدگاه مدرن استفاده می کنند، استنباط هایی را در مورد سؤالاتی از این قبیل انجام می دهند: «چگونه فناوری یک سازمان بر رابطه بین ساختار و عملکرد آن تأثیر می گذارد؟ خطر جدی این رویکرد شامل اشتباه گرفتن همبستگی با علیت است.

نظریه پردازان سازمان های مدرن مقدار زیادی از زمان و انرژی خود را به توسعه، آزمایش و به کارگیری روش های ریاضی برای تأیید استنتاج های علی بر اساس تحلیل داده های کمی اختصاص می دهند.

دیدگاه نمادین خارج از محدودیت های تحمیل شده توسط روش های شناخت مورد علاقه مدرنیست ها برای مطالعه پدیده های نهفته در ذهنیت حرکت می کند. به عنوان مثال، فرهنگ، استفاده از نمادها، روایت و معناسازی از جمله پدیده هایی هستند که پژوهشگران نمادین در نظریه سازمان مطرح شده اند.

علاقه شدید به تجربه ذهنی و فرآیندهای تفسیر، درک را ایجاد می کند، که کمک به دانش ارائه شده توسط دیدگاه نمادین است.

ورود به دیدگاه نمادین به معنای قرار دادن خود در موقعیت‌هایی است که توسط افرادی که می‌خواهید درک کنید، قرار دهید و مطالعه کنید که چگونه آنها پدیده‌هایی را که مورد علاقه‌شان است تعریف، تعامل و تفسیر می‌کنند.

روش‌های کیفی توصیف، که مردم‌نگاری محبوب‌ترین است، بر روش‌های تبیین علّی ترجیح داده می‌شوند، هم به این دلیل که بهتر می‌توانند با تجربه ذهنی ارتباط برقرار کنند و هم به این دلیل که بازنمایی عینی تجربه ذهنی بسیار دشوار است.

خطر در اینجا این است که محقق بیش از حد تعمیم می‌دهد، برای مثال، فرض می‌کند که تفسیرهای پدیده‌ای که در یک گروه مطالعه کرده‌اند برای افرادی که مطالعه نکرده‌اند اعمال می‌شود، یا تجربه ذهنی خود را با تجربه دیگران اشتباه می‌گیرد.

دیدگاه پست مدرن به جای جستجوی توضیح یا درک، نقد و سایر اشکال قدردانی را ارائه می دهد. پدیده‌های اولیه‌ای که پسا مدرنیست‌ها را مورد توجه قرار می‌دهند، شیوه‌های مدیریت مدرن هستند.

روش‌هایی که پست مدرنیست‌ها ترجیح می‌دهند شامل قالب‌بندی مجدد مفاهیم و نظریه‌های مدرنیسم با اتخاذ موضعی انتقادی یا زیبایی‌شناختی در قبال آن‌ها است.

به عنوان مثال، پست مدرنیست‌ها علاقه دارند به این نکته اشاره کنند که نظریه‌پردازان سازمان‌های مدرن اغلب به‌طور غیرانتقادی (یعنی بدون آگاهی یا تأمل) دیدگاه و منافع مدیران را به زیان کارکنان سطح پایین، جامعه یا محیط اتخاذ می‌کنند.

پست مدرنیست ها قدردانی را، هر دو به عنوان جایگزینی برای تبیین و درک، و برانگیختن بازتاب و آگاهی بیشتر از پیامدهای اخلاقی و اخلاقی مدیریت، سازماندهی و نظریه پردازی از هر منظری.

با ترویج قدردانی از قدرت و استفاده و سوء استفاده از آن، آنها امیدوارند الهام بخش رهایی از سلطه شیوه های سازماندهی مدرنیستی مانند سلسله مراتب باشند. کار آنها بر اساس همدلی عاطفی و قدردانی زیبایی‌شناختی است تا مقاومت در برابر هر و همه محدودیت‌های آزادی انسان را افزایش دهد.

جدول ۱,۲ دو بعد را برای مقایسه دیدگاه هایی که این کتاب را چارچوب بندی می کند ارائه می کند.

در داخل جعبه‌ها راه‌هایی برای تفکر در مورد انواع نظریه‌پردازی‌هایی که هر کدام از آنها پشتیبانی می‌کنند، پیدا خواهید کرد. مراقب ماتریس دو به دو مورد استفاده در اینجا باشید. این یک ابزار تحلیلی است که توسط نظریه سازمان از جامعه شناسی به عاریت گرفته شده است که شما دوباره با آن ملاقات خواهید کرد.

دو به دو ارائه شده در جدول I.۲ متکی بر دو بعد است که از شباهت ها و تفاوت های بین دیدگاه ها استخراج شده است - اینکه چه رشته هایی از نظریه پردازی الهام گرفته اند و چگونه نظریه پردازی بر اساس نقشی که نظریه پرداز اتخاذ می کند شکل می گیرد.

شما می توانید با بررسی این تفاوت ها این دو بعد را سخت تر کنید. کاوش عمیق در ایده ها کاری است که نظریه پردازان برای توسعه نظریه های خود انجام می دهند.

اولین بعد تعبیه شده در چارچوب (به ستون های نشان داده شده در جدول I .۲ نگاه کنید) آنچه را که نظریه پردازانی که در دیدگاه های مختلف کار می کنند الهام می بخشد را مشخص می کند.

نظریه های الهام گرفته از علوم، مانند دیدگاه های مدرن و هنجاری، در تضاد شدید با دیدگاه های نمادین و پست مدرن الهام گرفته از هنر و علوم انسانی قرار دارند.

این تمایز با تشخیص اینکه علوم از توانایی‌شان در پیش‌بینی و کنترل نتایج، مانند نظریه‌های مدرن و توصیه‌های هنجاری استخراج‌شده از آنها، پیشرفت می‌کنند، در حالی که هنرها و علوم انسانی بر خلاقیت، بینش خود، و رهایی، دغدغه‌های اصلی و اصلی شکوفا می‌شوند. مشارکت نظریه های نمادین و پست مدرن

راه دومی که می‌توانید دیدگاه‌ها را متمایز کنید (اکنون به ردیف‌های جدول ۱,۲ نگاه کنید) از بررسی نقشی که نظریه‌پرداز در هر دیدگاه اتخاذ می‌کند ناشی می‌شود.

در حالی که در کاربردهای هنجاری خود، همه نظریه‌ها بر تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات تأثیر می‌گذارند، نظریه‌پردازانی که دیدگاه‌های متفاوتی را اتخاذ می‌کنند، در حین بررسی پدیده‌های خود به یک اندازه راحت نیستند.

نظریه پردازان مدرن و نمادین بر اهمیت مشاهده پدیده های خود بدون هیچ گونه مداخله بی مورد از سوی محقق تأکید می کنند، در حالی که تغییر دادن دیگران برای نظریه پردازان هنجاری و پسامدرن تمام هدف تحقیق است.

تفاوت اصلی بین کسانی که در نقش تأثیرگذار راحت هستند این است که کسانی که از دیدگاه هنجاری حمایت می کنند، بیشتر تلاش های تأثیرگذاری را بر اساس باورهای خود در مورد آنچه بر موفقیت حاکم است استوار می کنند، در حالی که کسانی که دیدگاه پست مدرن را اتخاذ می کنند، معمولاً تلاش های خود را برای تغییر مبتنی بر اخلاقیات و اخلاقی می کنند. ، یا ملاحظات زیبایی شناختی.

من در بخش دوم خود را به ارائه مفاهیم و نظریه‌های برگرفته از دیدگاه‌های مدرن، نمادین و پسامدرن، با اشاره گهگاهی به مفاهیم هنجاری آنها محدود می‌کنم. هنگامی که به سطحی از جابجایی بین این دیدگاه‌ها دست یافتید، سایرینی که برای تبدیل شدن به بخشی از نظریه سازمان رقابت می‌کنند، معرفی خواهند شد، از جمله تلاش‌های اخیر برای تغییر موضع نظریه هنجاری با استفاده از فلسفه عمل‌گرا، اما من آن بحث را برای بخش اول ذخیره می‌کنم.

جدول ۱،۲ نظریه ها، نظریه پردازان و شیوه های نظریه پردازی در چشم انداز

	نظریه های. الهام گرفته از علوم.	نظریه های الهام گرفته شده از هنر و علوم انسانی
نظریه پرداز. به عنوان درک عمیق	دیدگاه مدرن:	دیدگاه نمادین: نظریه **به عنوان ناظر** نظریه به عنوان تبیین علی.
نظریه پرداز به عنوان ارزیابی انتقادی	دیدگاه هنجاری: نظریه	دیدگاه پست مدرن: نظریه **به عنوان تأثیرگذار.** به مثابه عمل. به

فلسفه دیدگاه ها: هستی شناسی و معرفت شناسی

علاوه بر سهم آنها در تبیین، درک و راهنمایی عملی، تفاوت‌های بین دیدگاه‌ها را می‌توان از نظر هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی بیان کرد، هستی‌شناسی شاخه‌ای از فلسفه است که پیش‌فرض‌هایی درباره وجود و تعاریف واقعیت را مطالعه می‌کند.

معرفت‌شناسی، شاخه‌ای دیگر، به مطالعه این می‌پردازد که ما چگونه می‌دانیم و چه چیزی به عنوان دانش محسوب می‌شود.

این دو به هم مرتبط هستند زیرا مفروضات معرفت شناختی ما نوع دانشی را تعریف می کند که برای پرداختن به آنچه مفروضات هستی شناختی ما به عنوان واقعی تعریف می کند استفاده می شود.

با آگاهی یا بدون آگاهی، برای مثال، هر زمان که به واقعیت فکر می کنید یا درباره آن بحث می کنید، فرضیاتی در مورد آنچه وجود دارد می کنید.

هستی شناسی برای تئوری سازمان مهم است، زیرا دیدگاه های مختلف با مفروضات هستی شناختی متفاوت، پدیده های مختلف مورد علاقه (جنبه های واقعیت) را در کانون توجه قرار می دهند.

شما به طور مشابه هر زمان که مفهوم سازی یا نظریه پردازی می کنید، در مورد چگونگی شکل گیری دانش مفروضاتی ایجاد می کنید، و این مفروضات بر اساس دیدگاه اتخاذ شده متفاوت است.

از آنجایی که معیارهای متفاوتی برای ارزیابی حقیقت توسط دیدگاه‌های مختلف اتخاذ می‌شود، آنچه را که یکی درست می‌داند، دیگری ممکن است انکار کند و منجر به اختلاف نظر و سوء تفاهم شود.

برای مثال، با امتیاز دادن به هستی شناسی عینی، معرفت شناسی تفسیری، یا استفاده از زبان برای ساختن واقعیت، ادعای یک یا آن دیدگاه نظری را دارید و در نتیجه دیدگاه های دیگر را تضعیف می کنید.

تفاوت‌های هستی‌شناختی و معرفت‌شناختی بین دیدگاه‌های مدرن و نمادین اولین موردی بود که در نظریه سازمان آشکار شد.

مدتی بعد، با اتخاذ چرخش زبانی در فلسفه، نظریه پردازان سازمان پست مدرن مخالفت خود را با دیدگاه مدرن شکل دادند.

هستی شناسی به مثابه عینیت گرایی در مقابل سوبژکتیویسم

مدرنیست ها هستی شناسی عینی را پذیرفته اند، به این معنی که آنها به واقعیت تزلزل ناپذیری که خارج از تأثیر انسانی وجود دارد، اعتقاد دارند.

از نظر آنها، اشیا (اشیاء) منحصر به دانش ما درباره آنها وجود دارند و بنابراین می توان دانش را از طریق مشاهده مستقل تأیید کرد. به فرضیه مدرنیست ها توجه کنید که دانش همیشه دانش در مورد چیزها است.

برخورد با همه پدیده ها به گونه ای که گویی ابژه هستند، با عینیت بخشیدن به آنها در صورتی که به معنای واقعی کلمه اشیاء نیستند، ویژگی بارز دیدگاه مدرنیستی است.

مشاهده مستقل دلالت بر این دارد که افراد مختلف، که همگی رابطه یکسانی با یک شی دارند، می توانند مشاهدات مشابه (موثق) در مورد آن داشته باشند. مشاهدات آنها نباید با احساسات ذهنی آنها در مورد پدیده ها یا با تصورات یا انتظارات از پیش ساخته شده از آنها مغرضانه باشد.

برای عینیت‌گرایان تندرو، درک ذهنی برابر است با سوگیری شخصی که برای ایجاد دانش معتبر در مورد آنچه وجود دارد، باید کنار گذاشته شود. بنابراین، در دیدگاه مدرن، دانش با آزمایش نظریه ها در برابر مشاهدات عینی و در یک دنیای واقعی تولید می شود.

کسانی که هستی شناسی ذهنی را اتخاذ می کنند معتقدند که بسیاری از پدیده ها با استفاده از هستی شناسی عینی غیرقابل شناخت هستند. به عنوان مثال، اگر ظرفیت ما برای تجربه و برقراری ارتباط با آنچه که فقط به صورت ذهنی می توان به آن نزدیک شد، فرهنگ غیرقابل مشاهده بود.

برخلاف نگرانی‌های عینیت‌گرایانه درباره سوگیری، ذهن‌گرایان عمداً بر آنچه در افکار، احساسات خصوصی آشکار می‌شود تمرکز می‌کنند و با اجازه دادن به خود تحت تأثیر زمینه‌ها. بنابراین، پدیده‌هایی که ذهن‌گرایان به آن‌ها نیازمند استفاده از سوگیری‌های مشاهده‌ای هستند، عینی‌گرایان آن را رد می‌کنند و یافته‌های تحقیق را غیرقابل اعتماد می‌کنند.

با توجه به مواضع آنها در مورد هستی شناسی (آنچه واقعی تلقی می شود) و معرفت شناسی (چگونه می توانید واقعیت را بشناسید)، جای تعجب نیست که طرفداران دیدگاه های مدرن و نمادین دیدن چشم به چشم را بسیار چالش برانگیز می دانند.

اما داستان آنها چیزهای بیشتری دارد. از آنجا که درک پدیده‌هایی که ذهن‌گرایان به آن‌ها علاقه دارند، اگر نگوییم غیرممکن است، به تنهایی با استفاده از حواس پنج‌گانه، دشوار است، شناخت آنها نیازمند همدلی و شهود و همچنین عقل است. این نگرانی های معرفتی را به وجود می آورد.

معرفت شناسی به مثابه پوزیتیویسم در مقابل تفسیرگرایی

از آنجا که نمی توان انتظار داشت دو تجربه ذهنی از یک پدیده یکسان باشند، این سؤال مطرح می شود که چگونه می توان با تفسیر رفتار کرد.

در حالی که کسانی که به معرفت شناسی پوزیتیویستی پایبند هستند، تفسیر را به دلیل سوگیری ذهنی ای که معرفی می کند، نادیده می گیرند، برای تفسیرگرایان این تنها راه شناخت و انتقال تجربه ذهنی است.

معرفت شناسی پوزیتیویستی فرض می کند که شما می توانید حقیقت پدیده ها را با استفاده از روش علمی کشف کنید.

دانش قابل قبول با توسعه فرضیه ها و گزاره ها بر اساس نظریه، و سپس آزمایش آنها با جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده هایی که به شما امکان می دهد مفاهیم نظریه خود را با واقعیت خارجی مقایسه کنید، تولید می شود.

معرفت‌شناسی تفسیرگرا فرض می‌کند که دانش تنها از درون زمینه‌هایی که به تجربه معنا می‌بخشد ایجاد و درک می‌شود.

یعنی هر کدام از ما بر اساس موقعیتی که در آن زمان با آن روبرو هستیم و هر خاطره و انتظاری که در آن موقعیت به ارمغان می آوریم، آنچه را که در حال رخ دادن است، معنا می کنیم.

این فرض حاکی از آن است که ممکن است بسیاری از درک ها و تفاسیر مختلف از واقعیت در یک مکان و زمان وجود داشته باشد، بسته به اینکه چه کسی درگیر است.

از آنجایی که تفسیرگرایان بر این باورند که تمام دانش از طریق ذهنیت فیلتر می شود، بسیاری معتقدند که هستی شناسی عینی قابل پشتیبانی نیست.

بنابراین تفسیر گرایان روش علمی سنتی را رد می کنند و در عوض به روش های تفسیری توسعه یافته در هنر و علوم انسانی روی می آورند.

انتخاب‌های روش‌شناختی مشخص می‌کنند که چگونه شخص به‌عنوان یک محقق رفتار کند، چه داده‌هایی به حساب می‌آیند، و چگونه به جمع‌آوری آنها بپردازند.

برای مثال، نظریه پردازان سازمانی که پوزیتیویسم را پذیرفته اند، داده های «سخت» را ترجیح می دهند، مانند اعداد به دست آمده از سوابق مالی یا بررسی نمونه های بزرگی از جمعیت مورد مطالعه.

مفسران داده‌های «نرم» را ترجیح می‌دهند، مانند داده‌هایی که توسط مصاحبه‌های بدون ساختار یا از طریق مشاهده مشارکت‌کنندگان در زمینه‌هایی که خبرچین‌های محقق در آن زندگی و کار می‌کنند، تولید می‌شوند.

برخی از عینیت‌گرایان اذعان می‌کنند که حذف همه سوگیری‌ها از مشاهده غیرممکن است، بنابراین بخشی از استدلال ذهنی‌گرا را می‌پذیرند: ما نمی‌توانیم چیزی جدا از تفسیرهای آن بدانیم.

آن‌ها سپس از این هستی‌شناسی عینیت‌گرای تجدیدنظر شده برای انکار نیاز به معرفت‌شناسی تفسیری استفاده می‌کنند: «ما علی‌رغم واسطه‌گری دائمی تفسیر تاکنون موفق بوده‌ایم، پس چرا تغییر کنیم؟» آنها به جای واگذاری هر قلمرو فلسفی به دیدگاه نمادین، ادعا می کنند که دیدگاه نمادین هیچ سهم متمایزی در دانش ندارد.

مشاهده همه این مانورها پست مدرنیست ها را به این ادعا سوق می دهد که بازنگری مدرنیست ها در عینیت گرایی موقعیت هستی شناختی سوبژکتیویسم را به جای قبولی مناسب می داند و بدین ترتیب مقاصد هژمونیک آن را آشکار می کند.

آنها مدرنیست ها را به تضعیف موقعیت خود صرفاً برای حفظ سلطه متهم می کنند. برای اینکه ببینید پست مدرنیسم چگونه موقعیت خود را توجیه می کند، باید در مورد چرخش زبانی هنر و علوم انسانی و چگونگی تبدیل این حساسیت به نظریه سازمان بدانید.

چرخش پست مدرن (زبانی).

پست مدرنیسم با انکار اینکه کلمات نشان دهنده چیزها هستند شروع می شود. در عوض آنها معتقدند که زبان واقعیت را تشکیل می دهد. آنچه گفته می شود واقعی است (حداقل تا زمانی که توسط نمونه دیگری از گفتار واژگون شود).

همانطور که فیلسوف آلمانی مارتین هایدگر می گوید: "در این قول چنین می شود که جهان ظاهر شده است." هایدگر در طرح تعریف زبانی واقعیت - چرخش زبانی - افلاطون را متهم کرد که پیروانش را با تمرکز بر چیزها و ویژگی های آنها به بیراهه می کشد، به جای توجه به آنچه به این موجودات وجود می دهد.

هایدگر می خواست بداند چگونه هستی به مثابه چیزها جوهری به نظر می رسد و به این نتیجه رسید که زبان و گفتمان هایی که با گفتار ایجاد می شود. نوشتن و خواندن حالتی قابل توجه می دهد. تشخیص، به لطف هایدگر.

وجود غیر ماهوی است، مشروط بر اینکه پست مدرنیسم نقطه عزیمت آن است: این ادعا که جهان توسط آن ساخته شده است، نه اینکه آینه آن باشد.

زبان

پست مدرنیست ها ادعا می کنند که وقتی مدرنیست ها با زبان به عنوان آینه ای که طبیعت را منعکس می کند برخورد می کنند، تأثیرات زبان را نادیده می گیرند. پست مدرنیسم خطاهایی را که مدرنیسم پنهان می کند آشکار می کند و سعی در اصلاح آنها دارد. برای تجربه چرخش زبانی، موقعیت موضوع "I" را در جمله ای که با "I am" شروع می شود در نظر بگیرید و فرض کنید که استفاده از این عبارت وجود شما را تشکیل می دهد.

درست همانطور که هر کسی می گوید این یا آن "است" واقعیت را تشکیل می دهد. اتخاذ دیدگاه پست مدرن به این معناست که هیچ هویت یا واقعیتی جدا از آن چیزی که در زبان و توسط زبان ایجاد می شود وجود ندارد، زیرا زبان به ما و چیزهایی که در اطراف ما ظاهر می شود، هر جوهره ای که داشته باشد، می بخشد.

در چارچوب زبان

اشیاء به صورت متون نوشته شده یا گفته شده در یک گفتمان وجود دارند که گفتار و نوشتار آن را تشکیل می دهند. گفتمان‌ها زمینه‌هایی را فراهم می‌کنند که نحوه استفاده از زبان را قادر می‌سازد و آن را محدود می‌کند، به طوری که متون و گفتمان‌ها متقابلاً در استفاده از زبان و با استفاده از آن ساخته می‌شوند.

برای پست مدرنیست، همه چیز متنی است که در یک یا چند گفتمان قرار دارد، بنابراین گریزی از تأثیرات زبان وجود ندارد (پذیرش این فرض چرخش زبانی را انجام می دهد).

از نظر معرفت‌شناختی، پست مدرنیست‌ها معتقدند که شما نمی‌توانید واقعاً چیزی را بدانید. این باور لزوماً معرفت‌شناسی را نفی نمی‌کند. همانطور که برخی پست مدرنیست ها ادعا می کنند، بلکه می توان آن را به عنوان یک فرض معرفت شناختی به تنهایی در نظر گرفت.

به همین ترتیب. انکار پست مدرن وجود واقعیت در خارج از زبان، موقعیتی هستی شناسانه را تعریف می کند، هرچند برای برخی این موضع نیهیلیستی به نظر می رسد. بسیاری از پست مدرنیست ها چندین عقیده مشترک دارند که از چرخش زبانی ناشی می شود.

اول، گفتمان‌هایی که در آن شرکت می‌کنیم، با تأثیرگذاری بر نحوه استفاده از زبان و آنچه درباره آن صحبت می‌کنیم، واقعیت ما را شکل می‌دهند (به عنوان مثال، چیزها یا فرآیندها: سازمان‌ها یا سازماندهی).

دوم، گوینده، گفتار و گفتار همگی در زبان و از طریق آن ساخته می شوند. و بالاخره معنی را نمی توان ثابت کرد.

واقعیت نیز نمی تواند - اینها با حرکت در درون و بین گفتمان ها در جریان می مانند و با هر گفتار جدید تغییر می کنند. هیچ واقعیت مستقلی وجود ندارد که بتوان دانش را در برابر آن آزمایش کرد.

همانطور که مدرنیست ها فرض می کنند همه متن خوانده می شود یا در لحظه تبدیل شدن مستمر آنها اجرا می شود، بنابراین پست مدرنیسم آنقدر ضد فلسفه نیست که فلسفه ای است که بنیان آن در تغییر دائمی شناور است.

قدرت و ارتباطات پدیده‌های محوری در پست مدرنیسم هستند زیرا هر کسی که گفتمان را کنترل می‌کند می‌تواند چیزی را موجود یا ناپدید کند.

به عنوان مثال، بیماری هایی مانند ام اس (MS) یا اختلال کم توجهی بیش فعالی (ADHD) قابل درمان تلقی نمی شدند تا زمانی که توسط پزشکان با نفوذ در گفتمان عمل پزشکی تعریف نشده باشند.

پس از اختراع زبانی، تشخیص ADHD درمان با داروهای قدرتمند تغییردهنده ذهن را مجاز کرد.

قدرت کلمات به کسانی منتقل می شود که دسترسی بهتری به گفتمان جریان اصلی دارند یا بر آن تأثیر می گذارند، به عنوان مثال، کارشناسان، روزنامه نگاران و افراد مشهور. زمانی که عدم توازن قدرت ناشی از ناآگاهی از آنچه که واقعیت را تولید می کند، به برخی اجازه می دهد تا واقعیتی را که دیگران باید در آن زندگی کنند، تعریف کنند، باعث ایجاد انحرافات ارتباطی می شود، و این امکان را برای استثمار و سوء استفاده ایجاد می کند.

رهایی از استثمار ناشی از زبان را می توان تنها از طریق آگاهی از چگونگی ایجاد واقعیت زبان در گفتمان به دست آورد. از آنجایی که زبان ما می نویسد و ما را در گفتمان هایی که از طریق زبان ساخته شده اند بازنویسی می کند، راه فراری را نیز پیشنهاد می کند.

پست مدرنیست ها گزینه پیوستن نیروها را از طریق مشارکت در گفتمان به ما پیشنهاد می کنند. انجام این کار به صورت انعکاسی، یعنی با آگاهی از تأثیرات زبان، امکان تغییر مطلوب را فراهم می کند.

اگر فرآیندهای سازمان دهی را تحقیرآمیز یا استثمارگرانه بدانیم، این به ما بستگی دارد که نگرانی های خود را ابراز کنیم و در نتیجه واقعیت گفتمانی را که به آنچه مخالفت می کنیم، تغییر دهیم. به عنوان مثال، انتقاد از سازمان ها یا دولت ها گام مهمی در جهت رهایی از بی عدالتی است.

فقط به لحظه ای در فیس بوک فکر کنید که در آن شرکت کنندگان در جنبش های بهار عربی در سال ۲۰۱۱ متوجه شدند که در انتقاد از دولت تنها نیستند و به خیابان ها رفتند تا گفتمان جدیدی ایجاد کنند که واقعیت را در تونس و مصر تغییر داد.

معترضان اشغال به طور مشابه به دنبال تغییر شرایط یک گفتمان مسلط هستند که معتقدند فقط به ثروتمندان خدمت می کند. رنگ و بوی قوی دموکراسی در پسامدرنیسم جریان دارد، که به آن کمک می کند تا موقعیتی اخلاقی/اخلاقی را که با مفروضات هستی شناختی و معرفت شناختی ضدبنیاد آن ترکیب می شود، تعریف کند.

جدول ۱,۳ تفاوت های کلیدی فلسفی را که دیدگاه های مدرن، نمادین و پست مدرن را تشکیل می دهند و پیامدهای آنها برای نظریه سازمان خلاصه می کند. در حال حاضر، دیدگاه هنجاری را از نظر دور گذاشته‌ام، زیرا مفروضات آن به نظریه‌ای بستگی دارد، در صورت وجود، بر آن تکیه می‌کند.

ایده‌هایی درباره نقش نظریه هنجاری در قسمت اول هنگام بحث درباره آینده‌های احتمالی این رشته دوباره مطرح می‌شوند. به عنوان مثال، انتقاد از سازمان ها یا دولت ها گام مهمی در جهت رهایی از بی عدالتی است.

فقط به لحظه ای در فیس بوک فکر کنید که در آن شرکت کنندگان در جنبش های بهار عربی در سال ۲۰۱۱ متوجه شدند که در انتقاد از دولت تنها نیستند و به خیابان ها رفتند تا گفتمان جدیدی ایجاد کنند که واقعیت را در تونس و مصر تغییر داد. معترضان اشغال به طور مشابه به دنبال تغییر شرایط یک گفتمان مسلط هستند که معتقدند فقط به ثروتمندان خدمت می کند.

رنگ و بوی قوی دموکراسی در پسامدرنیسم جریان دارد، که به آن کمک می کند تا موقعیتی اخلاقی/اخلاقی را که با مفروضات هستی شناختی و معرفت شناختی ضدبنیاد آن ترکیب می شود، تعریف کند.

جدول ۱,۳ تفاوت های کلیدی فلسفی را که دیدگاه های مدرن، نمادین و پست مدرن را تشکیل می دهند و پیامدهای آنها برای نظریه سازمان خلاصه می کند.

در حال حاضر، دیدگاه هنجاری را از نظر دور گذاشته‌ام، زیرا مفروضات آن به نظریه‌ای بستگی دارد، در صورت وجود، بر آن تکیه می‌کند. ایده‌هایی درباره نقش نظریه هنجاری در قسمت اول هنگام بحث درباره آینده‌های احتمالی این رشته دوباره مطرح می‌شوند.

نکته آخر، اگر متوجه شدید که هیچ یک از مطالب ارائه شده در این فصل را به طور کامل درک نکرده اید، امیدوارم بعداً به آن بازگردید. و حتی اگر احساس می‌کنید اکنون آن را دریافت کرده‌اید، بازگشت دوباره به خواندن آن پس از دست‌وپنجه نرم کردن با قسمت دوم، بینش عمیق‌تری را به همراه خواهد داشت و برای یادگیری شما بسیار مفید خواهد بود.

چارچوب مفهومی و نکاتی برای استفاده از این کتاب

تا اینجا من تقریباً چیزی در مورد سازمان ها یا سازماندهی نگفته ام. دلیل آن این است که کل این کتاب به این سؤال می پردازد: سازمان چیست؟ این شیطان در جزئیات ارائه شده به عنوان شش تکه بزرگ نشان داده شده در شکل ۱,۱ یافت می شود، که هر کدام به فصل خود در قسمت دوم پرداخته می شود.

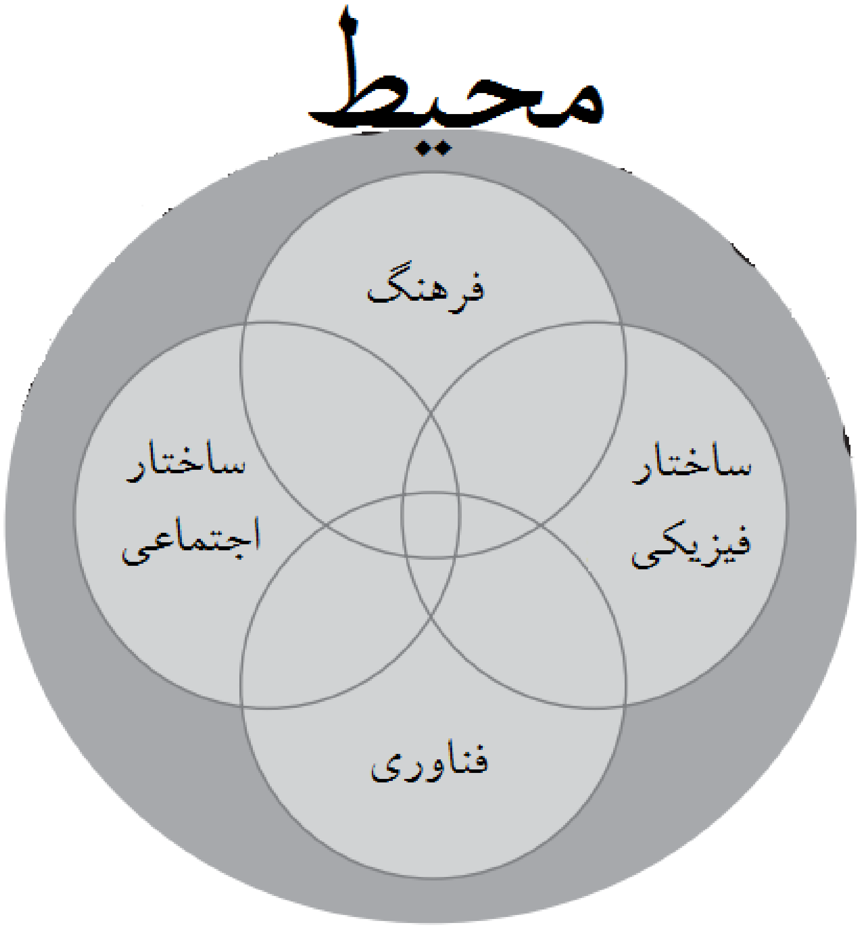
لطفاً نمودار شکل ۱,۱ را با یک نظریه اشتباه نگیرید. این تنها چارچوبی است که تئوری سازماندهی قلمرو را پوشش می دهد.

مفاهیم بسیار انتزاعی که در شکل نشان داده شده اند - محیط زیست، فناوری، ساختار اجتماعی و فیزیکی، فرهنگ و قدرت - هر کدام طیف وسیعی از مفاهیم و نظریه های دیگر را در بر می گیرند و هر یک چیزهای متفاوتی را در مورد سازمان، انواع سازمان ها یا شیوه های سازماندهی نقاط تماسی بین تمام این روش‌های مختلف تفکر وجود خواهد داشت که به‌عنوان نواحی همپوشانی که دایره‌های شکل ۱,۱ را به هم متصل می‌کنند، نشان داده شده‌اند، و مفاهیم آنها در زمانی که یک مفهوم را از مفاهیم دیگر متمایز می‌کنیم، مورد بحث قرار خواهد گرفت.

جدول ۱,۳ دیدگاه های مدرن، نمادین و پست مدرن نظریه سازمان

دیدگاه مدرن.	دیدگاه نمادین.	دیدگاه پست مدرن
هستی شناسی.	هستی شناسی.	هستی شناسی
عینیت گرایی –. اعتقاد به یک واقعی. خارجی که وجود آن مستقل از شناخت آن است. جهان به عنوان یک شی مستقل در انتظار کشف وجود دارد	سوبژکتیویسم –	

نمی توانید یک واقعیت خارجی یا عینی را جدا از آگاهی ذهنی خود از آن بشناسید. آنچه ما موافقیم وجود دارد، برای ما و در آگاهی بین الاذهانی ما وجود دارد



شکل ۱,۱ یک مدل مفهومی سازمان پنج دایره متقاطع این مدل سازمان را به عنوان پنج پدیده مرتبط با هم که مطابق شکل مفهومی شده اند، نشان می دهد.

قدرت، یک ششم

با رنگ خاکستری نشان داده شده است که دایره های دیگر را القا می کند.این شش مفهوم در قسمت دوم کتاب به طور عمیق مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

یک تکلیف محبوب برای دانشجویان تئوری سازمان شامل استفاده از شکل ۱,۱ برای هدایت تحلیل یک سازمان خاص است. اگر روی یک مشکل واقعی که سازمان با آن مواجه است تمرکز کنید یا مشکلی را برای آن تصور کنید، به شما در انجام این کار کمک می کند.

به عنوان مثال، یک سازمان ممکن است نیاز به تجدید نظر در استراتژی رقابتی خود، اجرای یک فناوری جدید، یا مقابله با تغییرات فرهنگی داشته باشد. در چارچوب مسئله بیان شده، هر یک از مفاهیم و نظریات ارائه شده در این کتاب، پتانسیل ارائه بینش و پیشنهاد راهکارهای مطلوب را دارد.

اما تا زمانی که آنها را امتحان نکنید متوجه نخواهید شد که کدام مفاهیم و نظریه ها برای پرداختن به مشکل مناسب تر هستند. فقط حدس نزنید که در کدام مفاهیم و نظریه ها ممکن است کاربرد داشته باشند.

توصیه من این است که تا جایی که می توانید به سازمان و مشکلات آن با استفاده از مفاهیم و تئوری ها نگاه کنید تا زمانی که تلاش شما برای توضیح، درک و قدردانی با بینش ها و شگفتی ها به ثمر برسد.

مدل پنج دایره شکل ۱,۱ می تواند به عنوان یک چک لیست عمل کند تا مطمئن شود چیز مهمی را نادیده نگرفته اید - آیا قدرت را به خاطر آوردم؟ آیا ساختار فیزیکی را نادیده گرفتم؟— اما شما نمی توانید بدون به کار بردن یک مفهوم یا نظریه در یک زمان، از این مفاهیم چتر بینش زیادی بدست آورید.

به کارگیری مفاهیم و نظریه ها در تجربیات و مثال های خود به شما تمرین می دهد و دانش شما را از تئوری سازمان عمیق می کند. در عین حال به شما کمک می کند تا یاد بگیرید که بخش های مختلف شکل ۱,۱ را به یکدیگر مرتبط کنید.

همانطور که راه خود را برای انتخاب مفاهیم، تئوری ها و دیدگاه های مناسب از تئوری سازمان محدوده ای که در دسترس است و به کار بردن آنها در نمونه های عینی پیدا می کنید، متوجه خواهید شد که در مورد سازمان نظریه پردازی می کنید.

می‌دانید که زمانی شروع به نظریه‌پردازی می‌کنید که بتوانید نتایج شگفت‌انگیزی در مورد یک سازمان یا یک تجربه سازمان‌دهی بگیرید که مستلزم توضیح، درک و/یا قدردانی است. در نتیجه تلاش‌های شما، نظریه سازمان مفیدتر به نظر می‌رسد، سازمان‌هایی که مطالعه می‌کنید غنی‌تر، و مشاهدات و تأملات شما ارزشمندتر به نظر می‌رسند.

خلاصه

این کتاب تئوری سازمان را ارائه می‌کند، که در واقع مجموعه‌ای از نظریه‌ها است و نه تنها یک. یک نظریه از مجموعه ای از مفاهیم ساخته شده است که روابط آنها قدردانی، توصیف یا توضیحی برای پدیده مورد علاقه انتخاب شده به عنوان کانون نظریه پردازی ارائه می دهد.

پدیده اولیه مورد علاقه نظریه پردازان سازمان به طور گسترده به عنوان سازمان تعریف می شود که شامل انواع مختلف سازمان ها و همچنین سازماندهی فعالیت ها و فرآیندها می شود. من معتقدم که بهترین نظریه ها آنهایی هستند که با تجربه خود شما از سازماندهی و سازماندهی مطابقت دارند.

در این کتاب با مفاهیم و نظریه هایی که دیگران توسعه داده اند و چگونه و چرا آنها را ایجاد کرده اند آشنا خواهید شد. این به شما پایه ای برای نظریه پردازی می دهد و همچنین شما را با دانش و انضباط ارائه های تئوری سازمان آشنا می کند.

به عنوان یک دانشجوی تئوری سازمان، شما می خواهید یاد بگیرید که از مفاهیم، انتزاع و نظریه پردازی استفاده کنید، زیرا به شما امکان می دهند اطلاعات را به سرعت و کارآمد پردازش کنید و ایده ها را درک کنید، درک کنید، توضیح دهید و ارتباط برقرار کنید.

اما همچنین باید به خاطر داشته باشید که نظریه پردازی از طریق استدلال مفهومی انتزاعی به تنهایی تمام آنچه را که برای تجزیه و تحلیل و حل مشکلات یا استفاده از فرصت ها در یک سازمان خاص نیاز دارید، فراهم نمی کند.

بکارگیری تئوری مستلزم آن است که بتوانید جزئیات مهم را دوباره به فرمول های انتزاعی اضافه کنید.

توسعه مفاهیم و مهارت های نظریه پردازی خود با پایه وسیع تجربیات شخصی به شما کمک می کند تا انتزاعات را برای کاربرد خاص مفاهیم و نظریه در موقعیت های منحصر به فرد ترجمه کنید. در نهایت، شما دلایل خود را برای مطالعه تئوری سازمان دارید.

نظر من این است که تئوری سازمان درک من از سازمان ها و جهان را به طور کلی گسترش می دهد و ذهن من را به روی ایده ها و امکانات جدید باز می کند. من دائماً با کار خود در این زمینه تجدید می شوم و متوجه می شوم که مطالعه مداوم من در مورد پیشنهادات آن مفاهیم جدیدی را ایجاد می کند و مهارت من را در به کار بردن آنها برای حل خلاقانه مشکلات و ایجاد نوآوری های دیگر پرورش می دهد.

اگرچه ممکن است معانی و احتمالات دیگری برای شما داشته باشد، امیدوارم که اشتیاق و مثال من به شما انگیزه دهد که به کشف و یادگیری استفاده از تئوری سازمان برای افزایش دانش، خلاقیت و حرفه خود بپردازید.

اصطلاحات کلیدی:

تئوری

پدیده مورد علاقه

مفاهیم

انتزاع - مفهوم - برداشت

تکه تکه شدن

دیدگاه نظری

هنجاری

نوین

نمادین

پست مودم

توضیح

فهم

قدردانی

هستی شناسی

عینیت گرا

سوبژکتیویست

معرفت شناسی

پوزیتیویست

تفسیرگر

چرخش زبانی

یادداشت های پایانی

۱.لوین (۱۹۵۱:۱۶۹).

۲.(۱۹۵۶) Miller.

۳. توماس کوهن ۱۹۷۰ کتاب ساختار انقلاب های علمی همراه با گراهام آلیسون (۱۹۷۱)، جوهر تصمیم.

تحلیلی از بحران موشکی کوبا از دیدگاه‌های نظری مختلف.

بسیاری از نظریه پردازان سازمان را برانگیخت تا دیدگاه های متعددی را اتخاذ کنند.

گیبسون بورل و گرت مورگان (۱۹۷۹) اولین بررسی جامع تئوری سازمان را ارائه کردند که در چارچوب دیدگاه های کارکردگرایی، تفسیرگرایی، و اومانیسم رادیکال قرار گرفته بود.

و ساختارگرایی رادیکال. جان هاسارد و همکارانش (۱۹۹۱؛ هاسارد و پیم.۱۹۹۰; هاسارد و کاکس، ۲۰۱۲) از آن زمان تاکنون در ترویج و گسترش چارچوب بورل و مورگان فعال بوده اند.

دیگرانی که نظریه سازمان را با دیدگاه‌های چندگانه چارچوب‌بندی کردند، دبلیو ریچارد اسکات (۱۹۹۲/۱۹۸۱) بودند. گویا. سیستم های طبیعی و باز) و جوآن مارتین (۱۹۹۲، ادغام، تمایز). (و تکه تکه شدن).

۴. (۱۹۸۹) Whetten.

منابع

آلیسون، گراهام (۱۹۷۱) جوهر تصمیم: توضیح بحران موشکی کوبا.

بوستون: لیتل، براون.

بورل، گیبسون و مورگان، گرث (۱۹۷۹) پارادایم های جامعه شناختی و تحلیل سازمانی.لندن: هاینمن.

هاسارد، جان (۱۹۹۱) پارادایم های چندگانه و تحلیل سازمانی: مطالعه موردی.مطالعات سازمانی، ۲/۱۲: ۲۷۵-۹۹.و کاکس، جولی دبلیو.

(۲۰۱۲) تجزیه و تحلیل سازمانی: احتمالات پارادایمیک برای زمان های پس از پارادایم ها.

نشست سالانه آکادمی مدیریت بوستون، MA.

و پیم، دنیس (۱۹۹۰) (ویرایش‌ها) نظریه و فلسفه سازمان‌ها: مسائل انتقادی و دیدگاه‌های جدید.لندن: روتلج.کوهن، تی.اس.(۱۹۷۰) ساختار انقلاب های علمی.

شیکاگو: انتشارات دانشگاه شیکاگو.

لوین، کورت (۱۹۵۱) نظریه میدانی در علوم اجتماعی: مقالات نظری منتخب (ویرایش دورین کارترایت).آکسفورد: هارپرز.

مارتین، جوآن (۱۹۹۲) فرهنگ ها در سازمان ها: سه دیدگاه.

آکسفورد: انتشارات دانشگاه آکسفورد.میلر، جورج آ.

(۱۹۵۶) عدد جادویی هفت، بعلاوه یا منهای tvvo: برخی محدودیت ها در ظرفیت ما برای پردازش اطلاعات.

بررسی روانشناختی، ۸۱/۶۳:۲-۹۷.اسکات، دبلیو.

ریچارد (۱۹۹۲) سازمانها: سیستمهای منطقی، طبیعی و باز (ویرایش سوم، چاپ اول منتشر شده در ۱۹۸۱).صخره های انگلوود

NJ: Prentice-Hal'.وتن، دی اِی.

(۱۹۸۹) مشارکت نظری چیست؟ بررسی آکادمی مدیریت.

۱۴: ۹۵۴۹۰-.

مطالعات بیشتر

Corley K.G.and Gioia, D.A. (۲۰۱۱) تئوری ساختمان در مورد ساختمان نظریه: چه چیزی مشارکت نظری را تشکیل می دهد.

بررسی آکادمی مدیریت، ۱/۳۸: ۱۲-۳۲.

Sutton, R.l.and Staw, B.M. (۱۹۹۵) چه نظریه ای نیست.

فصلنامه علوم اداری، ۴۰، ۳۷۱-۸۴.

Weick، K.E. (۱۹۸۹) ساخت نظریه به عنوان تخیل منضبط.

بررسی آکادمی مدیریت، ۱۴:۵۱۶-۳۱.

فصل دوم

تاریخچه مختصری از نظریه سازمان

یکی از جذابیت‌های مطالعه نظریه سازمان در ایده‌های چند رشته‌ای نهفته است که از آن‌ها استفاده می‌کند.

روش من برای نشان دادن طیف وسیع ایده های بنیانگذار و بازه زمانی قابل توجهی که در طول آن وارد نظریه سازمان شدند به صورت نموداری در شکل ۲,۱ نشان داده شده است. این بررسی اجمالی تاریخی نشان می‌دهد که چه زمانی دیدگاه‌های مختلف برای اولین بار در نظریه سازمان و رشته‌ها و متفکرانی که به توسعه آنها کمک کردند، تثبیت شدند.

جدول زمانی شکل ۲,۱ ناقص است، و نشان می دهد که دیدگاه های بیشتری ممکن است هنوز در تئوری سازمان ریشه دوانده باشد.

در قسمت اول با برخی از امیدوارکننده‌ترین رقبا ملاقات خواهید کرد، در حالی که قسمت دوم بر مفاهیم و نظریه‌های توسعه‌یافته در دیدگاه‌های مدرن، نمادین و پست مدرن تمرکز دارد. با این حال، از آنجایی که همه این دیدگاه‌ها را می‌توان در بذرهایی که قبل از تولد نظریه سازمان کاشته شده‌اند، ردیابی کرد، این تاریخ با نظریه‌پردازانی آغاز می‌شود که ایده‌هایشان قبل از تولد آن بوده است.

پیش از تاریخ سازمان

نظریه با فراگیر شدن عصر صنعتی در اواخر قرن هیجدهم و اوایل قرن نوزدهم در اروپا و ایالات متحده، مطالب گرانبهایی درباره سازمان‌ها و سازمان‌دهی نوشته نشده است، اما تقاضای فزاینده‌ای برای دانش عمدتاً از دو منبع وجود داشت.

علایق هنجاری بیان شده توسط مدیران اجرایی و مشاوران صنعت، توجه پژوهشی را بر چگونگی بهترین طراحی و مدیریت سازمان ها برای افزایش بهره وری متمرکز می کند، در حالی که علایق دانشگاهی بیان شده توسط اقتصاددانان و جامعه شناسان توجه را بر تغییر شکل ها و نقش های سازمان ها در جوامع صنعتی متمرکز می کند.

به زودی علاقه به مشکلات عملی مدیریت بازرگانی صنعتی به دفاتر دولتی و سایر سازمان‌های بخش عمومی گسترش می‌یابد، زیرا نظریه‌پردازان جهشی مفهومی از سازمان‌دهی به دستیابی به کارایی در صنعت، به عقلانی‌سازی بوروکراتیک انجام دادند.

او مدیران و مشاورانی که به یافتن تئوری سازمان کمک کردند، راه حل هایی را برای مشکلات رایج سازمانی و توصیه هایی به کسانی که مسئول اجرای آنها بودند، ارائه کردند.

از آنجایی که مخاطبان اصلی آنها مدیران بازرگانی و مدیران دولتی و سایر سازمان های بخش دولتی بودند، آنها به عنوان نظریه پردازان مدیریت کلاسیک یا اداری شناخته شدند.

کار آنها عمدتاً در قالب اصول هنجاری ارائه می‌شد، اما می‌توان مشاهده کرد که در امتداد خطوطی دنبال می‌شد که توسط اقتصاددانان سیاسی و جامعه‌شناسان سازمانی که سخت مشغول مطالعه در مورد چگونگی تغییر عصر صنعتی در زندگی اقتصادی و اجتماعی بودند، دنبال می‌شد.

این علایق متنوع با هم تئوری سازمان را به عنوان یک زمینه مطالعاتی ایجاد کردند. حتی اگر تئوری سازمان برچسب به نظر برسد که عمل از اهمیت کمتری برخوردار است، کاربرد عملی نظریه همیشه مورد توجه این رشته کاربردی بوده است.

اما به خاطر داشته باشید که چالش های اعمال نظریه. به ویژه در استفاده از انتزاعات برای اطلاع از موقعیت های عینی، هرگز حل نمی شوند. در بهترین حالت، منافع تئوری و عمل باعث ایجاد تنش خلاقانه می شود. در بدترین حالت آنها جناح های سیاسی تشکیل می دهند.

در زیر با نویسندگان تئوری های مدیریت کلاسیک و مدیریت کلاسیک به صورت متوالی ملاقات خواهید کرد.

اقتصاددانان سیاسی و جامعه‌شناسانی که ایده‌هایشان به‌عنوان تئوری سازمانی به هم پیوسته بود، هم از عمل و هم از نظریه بیرون آمدند.